

Impulsa tu Futuro: Estrategias Prácticas para el Desarrollo del Talento Humano

Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | Aprendizaje Basado en Casos

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que los estudiantes universitarios de la asignatura Gestión del Talento Humano comprendan y apliquen conceptos clave sobre el Desarrollo del Talento Humano en contextos organizacionales reales. A través de la metodología de Aprendizaje Basado en Casos, los estudiantes analizarán situaciones concretas, identificarán desafíos y propondrán soluciones prácticas para potenciar el talento dentro de las organizaciones.

El propósito es que los estudiantes desarrollen habilidades críticas para la toma de decisiones, la gestión estratégica de personas y la evaluación de procesos de formación y desarrollo. Este aprendizaje es fundamental para su futuro profesional, ya que les permitirá contribuir eficazmente a la creación de ambientes laborales que promuevan el crecimiento personal y organizacional.

Además, el plan conecta el contenido con experiencias reales y actuales del mundo laboral, facilitando la transferencia del conocimiento adquirido hacia sus prácticas futuras y su desarrollo profesional integral.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar casos reales de desarrollo del talento humano para identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
- Diseñar propuestas estratégicas para la gestión del talento que respondan a necesidades organizacionales específicas.
- Evaluar herramientas y métodos de formación y desarrollo aplicados en contextos laborales concretos.
- Argumentar decisiones en torno a la gestión del talento humano sustentadas en teorías y evidencia práctica.
- Aplicar competencias de trabajo colaborativo y comunicación efectiva en la resolución de problemas organizacionales.

Recursos Necesarios

- Casos de estudio impresos (4 casos, uno por sesión).
- Pizarras o rotafolios con marcadores de colores.
- Computadoras o dispositivos con acceso a internet para investigación complementaria.
- Proyector y pantalla para presentación de videos y recursos audiovisuales.
- Videos cortos relacionados con desarrollo del talento humano (2 videos de 5 minutos cada uno).
- Plantillas para análisis de casos y matrices de propuesta estratégica (impresas y digitales).
- Plataforma digital para foros y entrega de tareas (ej. Moodle, Google Classroom).

Requisitos Previos

- Conocimiento básico sobre conceptos generales de gestión del talento humano.
- Habilidades básicas para el trabajo en equipo y análisis crítico.
- Experiencia previa con metodologías activas de aprendizaje, preferentemente Aprendizaje Basado en Casos.
- Capacidad para investigar y sintetizar información académica y profesional.

Actividades

Sesión 1: Introducción y diagnóstico del desarrollo del talento humano en organizaciones

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 20 minutos

Propósito de la sesión: Conectar conocimientos previos y motivar el interés hacia el desarrollo del talento humano en organizaciones.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Presenta la pregunta detonadora: "¿Qué factores consideran que más impactan el crecimiento profesional dentro de una empresa?"
- **Estudiantes:** En grupos pequeños discuten y anotan sus ideas durante 10 minutos y luego comparten en plenaria.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Muestra un video corto (5 minutos) con estadísticas actuales sobre la importancia del desarrollo del talento en empresas exitosas.
- **Estudiantes:** Observan el video y anotan datos que les llamen la atención.

Contextualización:

- **Docente:** Explica cómo el desarrollo del talento impacta no solo a las organizaciones sino también a su crecimiento personal y profesional.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre cómo este tema puede influir en su futura carrera y participan con ejemplos personales o conocidos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 140 minutos

Presentación del contenido: Introducción al concepto de Desarrollo del Talento Humano a través del análisis de un caso real breve, presentado en formato impreso y digital.

Actividad 1: Análisis inicial del caso "Empresa ABC y su programa de desarrollo"

- **Objetivo:** Analizar un caso real para identificar elementos clave del desarrollo del talento humano.

- **Instrucciones:**

- Leer el caso en grupos de 4 estudiantes (30 minutos).
- Identificar y anotar problemas, acciones y resultados relacionados con el desarrollo del talento.
- Responder las preguntas guía en la plantilla proporcionada.

- **Organización:** Grupos de 4

- **Producto:** Informe grupal con análisis y respuestas a preguntas guía.

- **Rol del docente:** Circular entre grupos, hacer preguntas para profundizar el análisis, aclarar dudas y observar dinámica grupal.

- **Tiempo:** 50 minutos

Actividad 2: Debate estructurado sobre estrategias efectivas en el caso

- **Objetivo:** Argumentar la eficacia de diferentes estrategias de desarrollo del talento en el caso analizado.

- **Instrucciones:**

- Cada grupo prepara argumentos a favor o en contra de las estrategias aplicadas (15 minutos).
- Se organiza un debate en plenaria donde cada grupo expone y defiende su postura (30 minutos).
- Se concluye con un consenso guiado por el docente sobre las mejores prácticas.

- **Organización:** Grupos y plenaria

- **Producto:** Argumentos escritos y conclusiones compartidas.

- **Rol del docente:** Modera el debate, fomenta la participación equitativa y sintetiza ideas.

- **Tiempo:** 45 minutos

Diferenciación

- Estudiantes que terminan antes pueden profundizar con investigación rápida en internet sobre modelos de desarrollo del talento y compartir hallazgos.
- Estudiantes que requieran apoyo reciben guía adicional para estructurar sus respuestas y apoyo para la lectura del caso.

Transición

El docente conecta el debate con la siguiente sesión indicando que profundizarán en herramientas y propuestas para diseñar planes de desarrollo del talento humano.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 20 minutos

- **Síntesis:** En plenaria, cada grupo comparte 3 aprendizajes clave en un rotafolio.

- **Reflexión metacognitiva:** ¿Qué aspecto del desarrollo del talento humano me parece más relevante para mi carrera? ¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en un futuro profesional? ¿Qué dudas me quedaron para la próxima

sesión?

- **Retroalimentación:** El docente comenta los puntos compartidos resaltando fortalezas y áreas a mejorar.
- **Transferencia:** Se anuncia la siguiente sesión enfocada en la creación de propuestas estratégicas.
- **Tarea:** Leer el segundo caso para la próxima sesión y preparar preguntas o dudas.

Sesión 2: Estrategias y herramientas para el desarrollo del talento humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión: Recordar conceptos previos y preparar al estudiante para diseñar propuestas estratégicas.

- **Docente:** Solicita a los estudiantes compartir en plenaria una idea o aprendizaje de la sesión anterior.
- **Estudiantes:** Participan brevemente y plantean dudas o comentarios.
- **Docente:** Presenta el objetivo del día: diseñar estrategias concretas para el desarrollo del talento.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Actividad 1: Taller de diseño estratégico

- **Objetivo:** Diseñar una propuesta estratégica para el desarrollo del talento basada en un nuevo caso.
- **Instrucciones:**
 - Se entrega el caso "Empresa XYZ: retos en el desarrollo del talento" (20 minutos lectura individual).
 - En grupos de 4, analizan el caso y diseñan una propuesta estratégica utilizando la plantilla guía (60 minutos).
 - Preparan una presentación breve de su propuesta (20 minutos).
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Propuesta escrita y presentación grupal.
- **Rol del docente:** Apoya con preguntas, orienta el enfoque estratégico y supervisa la colaboración grupal.
- **Tiempo:** 100 minutos

Actividad 2: Presentación y retroalimentación entre pares

- **Objetivo:** Evaluar y mejorar las propuestas mediante la crítica constructiva.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo presenta su propuesta en 5 minutos (30 minutos total).
 - Los demás grupos ofrecen retroalimentación estructurada con base en criterios entregados (20 minutos).
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Feedback escrito y oral.
- **Rol del docente:** Modera la sesión, asegura respeto y ayuda a profundizar comentarios.

- **Tiempo:** 50 minutos

Diferenciación

- Estudiantes avanzados pueden sugerir mejoras con base en teorías o casos adicionales.
- Estudiantes con dificultades reciben apoyo para estructurar sus ideas y para la presentación.

Transición

El docente conecta la actividad con la próxima sesión que abordará la evaluación y seguimiento de planes de desarrollo del talento.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

- **Síntesis:** Mapa mental colectivo sobre elementos clave para diseñar estrategias de desarrollo del talento.
- **Reflexión metacognitiva:** ¿Cuáles fueron los principales desafíos para diseñar la propuesta? ¿Qué aprendí sobre trabajo colaborativo? ¿Qué aplicaría en un caso real?
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente resaltando el proceso y resultados.
- **Transferencia:** Preparación para la evaluación de impacto y ajuste de las estrategias en la próxima sesión.
- **Tarea:** Investigar un método de evaluación del desarrollo del talento y traer un resumen para compartir.

Sesión 3: Evaluación y seguimiento en el desarrollo del talento humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

- **Docente:** Recuerda aprendizajes previos y solicita a algunos estudiantes compartir brevemente su investigación sobre métodos de evaluación.
- **Estudiantes:** Comparten y discuten brevemente.
- **Docente:** Presenta el objetivo: aprender a evaluar y hacer seguimiento efectivo de planes de desarrollo del talento.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Actividad 1: Análisis de caso "Evaluando el éxito en la empresa DEF"

- **Objetivo:** Aplicar métodos de evaluación a un caso real y proponer ajustes.
- **Instrucciones:**
 - Lectura grupal del caso (20 minutos).
 - Identificación de indicadores y métodos de evaluación usados (20 minutos).
 - Discusión y propuesta de mejoras en la evaluación y seguimiento (40 minutos).

- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Informe grupal con propuestas de mejora.
- **Rol del docente:** Facilita la discusión, guía con preguntas específicas y supervisa la calidad del análisis.
- **Tiempo:** 80 minutos

Actividad 2: Role play “Reunión de seguimiento”

- **Objetivo:** Practicar habilidades comunicativas para presentar resultados y negociar ajustes.
- **Instrucciones:**
 - En grupos, simulan una reunión entre gerentes y responsables de talento humano donde presentan y discuten resultados de evaluación (40 minutos).
 - Observadores toman nota y luego retroalimentan (20 minutos).
- **Organización:** Grupos de 4, con roles asignados
- **Producto:** Informe de observaciones y autoevaluación grupal.
- **Rol del docente:** Observa, ofrece retroalimentación y modera la discusión final.
- **Tiempo:** 60 minutos

Diferenciación

- Quienes terminan antes pueden explorar herramientas digitales de evaluación y compartir ventajas.
- Quienes necesiten apoyo reciben plantillas guía para estructurar informes y apoyo en role play.

Transición

El docente introduce la última sesión, en la que se integrarán todos los aprendizajes para la creación de un plan completo de desarrollo del talento humano.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

- **Síntesis:** Elaboración individual de un resumen con 3 aprendizajes clave sobre evaluación y seguimiento.
- **Reflexión metacognitiva:** ¿Qué importancia tiene la evaluación en el desarrollo del talento? ¿Cómo puedo mejorar mis habilidades para presentar resultados? ¿Qué me gustaría profundizar?
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente y diálogo abierto.
- **Transferencia:** Preparación para diseñar un plan integral en la sesión final.
- **Tarea:** Preparar un esquema personal para un plan de desarrollo del talento que integrará la próxima sesión.

Sesión 4: Integración y presentación de planes de desarrollo del talento humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

- **Docente:** Breve revisión de las tareas y repaso de los elementos clave para la integración del plan.
- **Estudiantes:** Comparten sus esquemas y reciben retroalimentación inicial.
- **Docente:** Explica el objetivo: consolidar un plan completo y presentarlo.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Actividad 1: Elaboración del plan integral

- **Objetivo:** Diseñar en grupo un plan completo de desarrollo del talento humano integrando análisis, estrategias y evaluación.
- **Instrucciones:**
 - En grupos de 4, combinan sus esquemas personales y estructuran un plan completo usando plantilla (90 minutos).
 - Preparan presentación para compartir el plan (30 minutos).
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Plan escrito y presentación.
- **Rol del docente:** Apoya con asesoría, revisa avances y sugiere mejoras.
- **Tiempo:** 120 minutos

Actividad 2: Presentación y retroalimentación final

- **Objetivo:** Comunicar eficazmente el plan y recibir retroalimentación para mejora continua.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo presenta su plan en 10 minutos (40 minutos total).
 - Se realiza retroalimentación colectiva con énfasis en fortalezas y oportunidades de mejora (20 minutos).
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Presentaciones y feedback.
- **Rol del docente:** Modera, sintetiza y cierra con conclusiones finales.
- **Tiempo:** 60 minutos

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

- **Síntesis:** Mapa mental colectivo con los aprendizajes integrados del curso.
- **Reflexión metacognitiva:** ¿Cómo ha cambiado mi perspectiva sobre el desarrollo del talento? ¿Qué competencias desarrollé? ¿Cómo aplicaré este conocimiento en mi futuro profesional?
- **Retroalimentación:** Evaluación oral final del docente y cierre motivacional.
- **Transferencia:** Invitación a aplicar los conocimientos en prácticas profesionales o proyectos personales.

- **Tarea:** Elaborar una autoevaluación y un plan personal de desarrollo basado en lo aprendido.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- **Diagnóstica:** Inicio de la Sesión 1, mediante la activación de conocimientos previos y la discusión inicial.
- **Formativa:** Durante todas las sesiones, a través del análisis de casos, debates, talleres, role plays y presentaciones.
- **Sumativa:** Al cierre de la Sesión 4, con la presentación del plan integral y la autoevaluación final.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar críticamente casos reales de desarrollo del talento (Objetivo 1).
- Creatividad y pertinencia en el diseño de propuestas estratégicas (Objetivo 2).
- Aplicación adecuada de métodos y herramientas de evaluación (Objetivo 3).
- Argumentación sólida y fundamentada en debates y presentaciones (Objetivo 4).
- Trabajo colaborativo efectivo y comunicación clara (Objetivo 5).

Instrumentos sugeridos:

- Rúbricas para evaluación de análisis y propuestas.
- Lista de cotejo para participación y trabajo en grupo.
- Observación directa durante role plays y debates.
- Portafolio digital con productos generados (informes, presentaciones, mapas mentales).
- Autoevaluación y coevaluación al final del plan.

Evidencias de aprendizaje:

- Informes y análisis escritos de casos.
- Propuestas estratégicas diseñadas y presentadas.
- Participación activa y argumentación en debates y role plays.
- Plan integral de desarrollo del talento presentado en la sesión final.
- Reflexiones y autoevaluaciones personales.